

Psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutuskeinot Suomen pelialalla ja niiden soveltaminen

Sara Leminen

Tekijä(t) Sara Leminen	
Koulutusohjelma Johdon assistentti ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutuskeinot Suomen peliteollisuuden alalla ja niiden soveltaminen	Sivu- ja liitesivumäärä 28 + 5
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Suomen pelialan psykososiaalista työhyvinvointia, ja mitkä tavat edesauttavat sen toteutumista. Tutkimuksessa esiin tulleiden tapojen ja yrityskulttuuriin pohjaten tutkin ja esittelin esimerkkitapoja parantaa psykososiaalisesti rasittavien alojen psykososiaaliselle työhyvinvoinnille kasautuvia rasitteita.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään kvalitatiivista tutkimustapaa. Aineistona toimi kirjalliset lähteet, kuten psykologiset tutkimukset työhyvinvoinnista, sekä Internet- lähteet, joista löytyi ajantasaista ja yksityiskohtaista tietoa. Asiantuntijoiden haastattelut täydensivät aihealueen toteutumista Suomessa.</p> <p>Työhyvinvointi on monialainen, ja sen tutkimukset pohjautuvat stressitutkimuksiin. Työhyvinvointia alettiin tutkia 1900- luvun alkupuolella, josta se sittemmin kehittyi ja laajeni useampaan lohkoon. Psykososiaalinen työhyvinvointi on yksi osa työhyvinvointia. Psykososiaalinen työhyvinvointi käsittää sosiaaliset suhteet työpaikalla, sekä psykologisen hyvinvoinnin, kuten ryhmähengen, motivaation ja viihtyvyyden.</p> <p>Peliteollisuuden kovan työntekijäkilpailun myötä työnantajat ovat tehneet työhyvinvoinnista kilpailuedun, jolla houkutella alan parhaat tekijät. Työnantajat panostavat erittäin paljon työntekijöidensä psykososiaaliseen työhyvinvointiin, ja tarjoavat virikkeitä myös työajan ulkopuolella. Matalan hierarkian johtamistapa ja erilaisten persoonien vaaliminen luovat omanlaisensa työ kulttuurin.</p> <p>Peliala Suomessa on nuori, ja alun perin se kehittyi harrastepohjalta erinäisten harrasteryhmien keskuudessa. Nykypäivänä peliala on yksi viihdeteollisuuden kasvavimpia haaroja. Suomessa koodatut tuottavimmat pelit ovat mobiilialustaisia.</p> <p>Opinnäytetyöstä selviää, että Suomessa pelialalla työntekijöiden psykososiaalinen- sekä muu työhyvinvointi on ensimmäisiä prioriteetteja niin työnhakijoiden kuin työnantajien puolesta. Hyvinvointiin on panostettu useilla eri aktiviteeteilla, osallistuttamisilla, mittauksilla ja kyselyillä.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, Psykososiaalinen hyvinvointi, Psykososiaalinen työhyvinvointi, peliteollisuus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja aiheen rajausta	2
1.2	Tavoitteet ja toteutus	3
1.3	Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät	4
2	Työhyvinvointi ja psykososiaalinen työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvointi	6
2.2	Psykososiaalinen hyvinvointi	7
2.2.1	Persoonan merkitys psykososiaaliseen hyvinvointiin	8
3	Peliala Suomessa ja ulkomailla	10
3.1	Peliteollisuuden ala Suomessa	10
3.2	Suurimmat vaikuttajat Suomessa	11
3.2.1	Rovio	12
3.2.2	Ubisoft RedLynx	12
3.2.3	Neogames	13
3.3	Peliteollisuuden ala ulkomailla	13
3.4	Peliteollisuus ja psykososiaalinen työhyvinvointi	15
4	Menetelmät ja aineisto	16
4.1	Kvalitatiivinen tutkimus	16
4.1.1	Fenomenologinen tutkimus	16
4.1.2	Fenomenologisen tutkimuksen vaiheet	17
5	Tutkimusprosessi	17
5.1.1	Kirjallisen aineiston keruu	18
5.1.2	Avoimet haastattelut	18
5.1.3	Luento	18
6	Tutkimuksen tulokset	20
6.1	Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen peliteollisuudessa	20
6.2	Hyvinvoinnin toteutuminen teoriaan peilaten	21
6.3	Psykososiaalisen työhyvinvoinnin mittauskeinot peliteollisuuden alalla	22
7	Johtopäätökset ja pohdinta	23
7.1	Johtopäätökset	23
7.2	Työn ja tulosten arviointi	23
7.3	Kehitysehdotukset	24
7.4	Työn luotettavuus	25
7.5	Oman oppimisen ja kokemusten pohdinta	26
8	Lähteet	29
9	Haastattelukysymykset	34

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä perehdytään psykososiaaliseen työhyvinvointiin peliteollisuuden alalla Suomessa ja siihen, mitkä tekijät edesauttavat (peliteollisuuden alalla) sen toteutusta. Tutkimukseni pohjalta kehitän psykososiaalista työhyvinvointia parantavia työskentelytapoja ja ratkaisuja psykososiaalisesti rasittavien, kuten terveydenhuollon sekä muiden korkean stressitasen aloille. Opinnäytetyön tarkoituksena on siis selvittää, mitkä työ- ja henkilöstön johtamistavat tekevät peliteollisuuden työilmapiiristä niin hyvän.

Valitsin opinnäytetyön menetelmätavaksi kvalitatiivisen tutkimustavan, sillä Suomessa on vain kourallinen yli 50 henkeä työllistävää pelistudiota (Talouselämä 2015), joten on merkityksellisempää tarkkailla laatua kuin määrää.

Korkeiden stressitasojen henkilöstö kehittää suuremmalla todennäköisyydellä terveydellisiä ongelmia kuin muiden ammattialojen henkilöstö (Britt & McFadden 2012). Opinnäytetyössä tutkitut kehitysehdotukset ovat todettu toimiviksi keskisuurissa peliteollisuuden yrityksissä (mm. Rovio Entertainment Oy, Ubisoft RedLynx), ja ne on helppo sisällyttää yrityksen strategiaan. Menettelytavat on myös perusteltu kirjalliseen teoriaan pohjaten.

Työhyvinvointi on usein yksi suurimpia kriteereitä työpaikkaa hakiessa. SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) onkin listannut työhyvinvoinnin ja sen psykologiset ja sosiaaliset spektrit hyvän työpaikan kriteereihin (SAK.fi). Varsinkin stressiä aiheuttavilla aloilla on sekä työntekijän että taloudellisuuden kannalta tärkeää panostaa psykososiaaliseen hyvinvointiin. Psykososiaalinen työhyvinvointi voi toteutuessaan auttaa vähentämään henkilöstön sairauspoissaoloja, irtisanoutumisia sekä siten myös yrityksen kustannuksissa (Partanen-Salosto 2013).

Suomessa pelialalla nopea tempo sekä hittivetoisuus rasittavat henkilöstöä eniten (Kuosmanen 16.7.2018). Näiden seikkojen takia suomen peliteollisuuden alalla on panostettu erityisen paljon henkilöstön hyvinvoinnin varjeluun sekä edistämiseen, niin työaikana kuin vapaa-ajalla.

Ennakko-olettamuksena tässä tutkielmassa oli aiempiin tutkimuksiin perustuva johtopäätös, että suomen pelialalla työntekijät kokevat esimiehensä välittävän työntekijöiden hyvinvoinnista hyvin tai erittäin hyvin ja siten sen heijastuvan psykososiaaliseen työhyvinvointiin (Penttinen 2016, 44).

Tutkimus työhyvinvoinnista psykososiaalisesta näkökulmasta on tärkeä myös sen takia, että useasti työhyvinvointikeskusteluissa keskitytään vain fyysisiin ja muihin sosiaalisiin näkökulmiin. Kuitenkin psykososiaalisilla tekijöillä on suuri vaikutus muun muassa henkilöstön yleiseen hyvinvointiin, sairaspotilaaloihin, masennukseen sekä jopa yrityksen tuottavuuteen (Partanen-Salosto 2013). Tutkimuksia työolosuhteista suomen peliteollisuuden alalla on toteutettu aikaisemmin, mutta juuri tämän opinnäytetyön tarkastelukulma on aivan uutuus. Keskitetysti psykososiaalisen työhyvinvoinnin tasosta pelialalla ei olla siis tuotettu tutkimusta Suomessa.

Koska pelialalla ei ole perinteistä johtuvaa tai muodostettua yrityksen johtamispolitiikkaa, on se mahdollistanut uudet johtamis- ja hierarkia-asettelut (Latvala 25.6.2018). Matalan hierarkian johtamistapa on mahdollistanut siis työntekijöiden mahdollisuuden saada myös itse vaikuttaa yritysten strategiaan ja näin ollen sen sisäistäminen on helpottunut (Peltonen 7.9.2018). Koska peliteollisuuden yritykset Suomessa ovat keskisuuria (30-700) (Talouselämä 2015), voi henkilöstön määrä vaikuttaa matalan kynnyksen hierarkian nopeaan ja vaivattoman sisäistämiseen.

Tässä opinnäytetyössä avataan psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutumisesta aiheutuvia positiivisia vaikutuksia, jotka ovat hyvinkin suuressa osassa henkilöstön yleisessä hyvinvoinnissa, tuottavuudessa ja muissa yrityksen osa-alueissa. Opinnäytetyön tutkimuksessa on hyödynnetty henkilöstöjohtamisen ammattilaisia suomen johtavista pelifirmoista, aiempia tutkimuksia työhyvinvoinnista sekä kirjallista teoriaa.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja aiheen rajaus

Työhyvinvointi sen kaikilla osa-alueilla on sekä työntekijän ja työnantajan etua ajava, että yritykselle taloudellisesti kannattavaa. Aihe on ajankohtainen ja mielenkiintoinen, sillä peliteollisuuden ala on Suomessa nopeimmin kasvava viihdeteollisuuden haara (Neogames 2017), sekä peliteollisuuden työntekijämäärä on ollut tasaisessa nousussa jo useamman vuoden ajan (Statista 2018).

Opinnäytetyöni aihe on tärkeä kenelle tahansa henkilöstöjohtamisen tai yrityksen rekrytoinnista vastaavalle henkilölle, sekä työtä hakevalle henkilölle. Tutkimuksestani on hyötyä myös tradenomiopiskelijoille, jotka erikoistuvat HR- toimintaan ja muihin henkilöstöhallinnan tehtäviin. Tutkielma on myös hyödyllinen kaikille pelialasta ja/tai työhyvinvoinnista sekä sen psykososiaalisista vaikutuksista kiinnostuneille.

Tutkimusongelma, johon tämä opinnäytetyö tarjoaa ratkaisuja (kehitysehdotukset) on psykososiaalisesti rasittavien alojen, kuten terveydenhuollon, sosiaalityön ja opetusalan työntekijöiden psykososiaalisen työhyvinvoinnin parantaminen suomalaisen pelialan toimintatapoja soveltamalla. Valitsin tämän opinnäytetyöni aiheen sen perusteella, että olen omalla työurallani kokenut psykososiaalisen työhyvinvoinnin laiminlyöntiä ja sen vaikutuksia vielä pitkään työsuhteen päätyttyä. Nykyisessä työpaikassani media-alalla on käytössä matalan hierarkian johtamismalli, joka käytännössä näkyy siten, ettei ulkopuolinen tarkastelija välttämättä osaisi kertoa, kuka on esimerkiksi esimies. Esimiehet tekevät työtään siis ”ruohonjuuritasolla”, ja ovat hyvin perillä työntekijöiden projekteista ja tunteuksista.

Rajaan opinnäytetyöni aiheen psykososiaalista ja henkistä työhyvinvointia edistäviin toimintatapoihin. Perustelen rajaukseni sillä, että esimerkiksi esimies voi parantaa psykososiaalista hyvinvointia ilman, että siihen tarvitsee käyttää suuria määriä yrityksen varoja, tai jopa ilmaiseksi (Hatanpää 2015) sekä toimintamalleja on helppo sisällyttää organisaation strategiaan.

Koska suurin osa suomen pelifirmoista on keskisuuria (Talouselämä 2015), tulee osaa toimintatavoista ja -malleista joita tässä opinnäytetyössä esitetään, soveltaa kohdeorganisaatiolle sopivaksi.

1.2 Tavoitteet ja toteutus

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mitkä asiat tekevät peliteollisuuden yrityksistä niin hyviä psykososiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta, sekä niitä soveltamalla tarjota toimintamalleja muille aloille henkilöstön psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Produktinani pyrin luomaan helposti toteutettavia toimintatapoja haastatteluiden ja kirjallisen aineiston pohjalta. Oppimistavoitteenani on tulevaisuuden työtehtävissäni pystyä omalta osaltani kohottamaan muiden työntekijöiden psykososiaalista hyvinvointia.

Strategisen johtamisen ja muiden johtamis- ja työympäristön kurssit omassa koulutusohjelmassani ovat toimineet tietopohjanani tutkimustyölleni ja auttaneet ymmärtämään syvemmin strategian sekä työhyvinvoinnin aihealueita. Haaga-Heliassa on laajasti tarjolla kursseja työhyvinvoinnista (niin henkisestä että fyysisestä), strategisesta johtamisesta ja ”Learning by doing”- konsepti on auttanut aiheen sisäistämisessä erinomaisesti.

Nykyisissä työtehtävissäni olen myös päässyt käytännössä kokemaan matalan hierarkian toimintamallin, ja siten voin omasta kokemuksesta reflektoida sitä perinteisempiin johtamistapoihin.

Tulevaisuuden uratavoitteenani on työskennellä peliteollisuuden alalla Suomessa tai ulkomailla, ja opinnäytetyöni myötä voin osaltani edesauttaa psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutumista, sekä tarjota toimintatapoja omassa organisaatiossani sekä mahdollisille yhteistyöorganisaatioille.

Opinnäytetyössäni avaan työhyvinvoinnin sekä sen psykososiaalisten työhyvinvoinnin tekijöiden vaikutusten teoriaa. Tutkin myös peliteollisuuden alaa Suomessa sekä ulkomail- la, sillä alan tunteminen on oleellista verrattaessa sitä psykososiaalisesti rasittaviin aloihin Suomessa. Luotettavat asiantuntijahaastattelut suomen suurimmista peliteollisuu- den yrityksistä sekä kirjallinen teoria sekä pelifirmoista että työhyvinvoinnista ja sen eri spektreistä toimivat tärkeimpinä lähteinäni tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa.

Opinnäytetyössä on havainnollistavia kuvia sekä taulukoita, jotka auttavat monimutkaisten ja suurien kokonaisuuksien sisäistämisessä. Pyrin käyttämään Suomen kielisiä nimityksiä ja termejä, joita pelialalla käytetään laajasti. Osan joudun karkeasi suomentamaan, sillä englanninkieliset nimet ja termit ovat yleisesti käytössä ympäri maailman peliyrityksissä.

1.3 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät

Keräsin aineistoni tähän opinnäytetyöhön avoimilla teemahaastatteluilla, jo olemassa ole- vasta tutkimuksesta (opinnäytetyö), internetistä, luentoihin osallistumalla sekä kirjallisesta aineistosta. Varmistin alusta alkaen tutkimukseni reliabiliteettia valitsemalla haastateltavat suomen johtavista pelialan toimijoista, sekä henkilöstöjohtamisen osastoista.

Tutkimusta suunnitellessa ja sen toteutuksessa reliabiliteetti- ja validiteettikysymykset pidettiin mielessä. Perustan analyysini sekä tutkimuksieni pohjalta keräämääni tietoon sekä kirjalliseen teoriaan. Peilasin johtopäätöksiäni teoriaan sekä jo aiemmin toteutettuun tutkimukseen, jonka ansiosta tutkimuksen luotettavuus pysyi aineiston keruussa.

Analysoin haastatteluiden tulokset omasta ennakko-olettamuksestani riippumatta puolueettomasti, enkä antanut oman agendani/läsnäoloni vaikuttaa haastateltavien vastauksiin haastattelutilanteissa. Hankin internet-lähteeni vain luotettavista artikkeleista ja kirjoituk- sista, sekä pyrin tarkistamaan niiden lähteet parhaani mukaan. Pyrin myös valikoimaan

lähteekseni mahdollisimman uutta tietoa, jotta pelialan nopeatempoisen uudistumisen takia tieto olisi mahdollisimman validia.

2 Työhyvinvointi ja psykososiaalinen työhyvinvointi

Tässä kappaleessa käydään läpi sekä työhyvinvointia kirjallisuudessa sekä sen historiaa, että psykososiaalisia variaatioita ja sen toteutumisen/laiminlyönnin vaikutuksia niin henki- löstön, että yritykseen. Työhyvinvoinnin määritelmä kattaa neljä hyvinvoinnin aihe- aluetta; organisaation, työyhteisön, työn itsessään sekä johtamisen.

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja monimutkainen. Työhyvinvointiin ja sen spektreihin voi laskea kaiken työn turvallisuudesta aina psykologisiin tekijöihin, kuten työn mielekkyy- teen ja hyvinvointiin, asti. Kuitenkin usein unohdetaan sekä sosiaaliset että psykologiset tekijät, jotka edesauttavat työhyvinvoinnin toteutumista.

Toteutuessaan työhyvinvointi vähentää mm. sairauspoissaoloja, parantaa aktiivisuutta ja työn laatua, jotka siten johtavat parempiin työn tuloksiin (Työterveyslaitos). Sen tarkastelu- tapoja on useita, mutta yleisesti sen toteutumista on mitattu sairaspöissaolojen määrällä (Meyer, Maltin & Thai 2012, 20.)

Työhyvinvoinnin tutkimus sai alkunsa 1920- luvulla stressitutkimuksena, mutta myöhem- min tutkimuksiin on liitetty myös fysiologiset ja psykologiset käsitteet. Tutkimuksen tulok- sena kehitettiin työhyvinvoinnin malli, jota on sittemmin laajennettu myös laaja-alaiseksi työhyvinvoinnin malliksi (Docendum).



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum).

Useimmiten uskotaan, että työhyvinvointi on ympäristön ja useiden, jopa ihmisestä itseltään riippumattomien, tekijöiden summa. Kuitenkin Richard Arvey kollegoineen julkaisi vuonna 1989 artikkelin tutkimuksestaan, jossa suku- ja geenitutkimuksen tuloksena esiteltiin teoria, jossa esiteltiin työhyvinvoinnin perinnöllisyyttä. Averyn tutkimukset osoittavat, että geeniperinnöllä on tekemistä työhyvinvoinnin kokemusten kanssa. Se, miten yksilö siis kokee työnsä mielekkyyden ja kokee työhyvinvoinnin, on ainakin osittain geneeissä periytyvä tekijä (Robertson & Cooper 2010, 65).

Mihaly Csikszentmihalyi esitti teoriansa työn imusta jo vuonna 1965, kun hän tutki taiteilijoiden kykyä antautua täysin työhönsä ja heidän kokemuksiaan siitä, kuinka ajankulku ja ympäröivät asiat unohtuvat täysin. Taiteilijat kokivat olevansa täysin työnsä ”imussa”, vaikkei heillä ollut ”luvattua palkintoa” työnsä loppuun saavuttamisesta. Csikszentmihalyi nimesikin löydöksensä työn imuksi, joka kuvaa tunnetta, missä (työn)tekijä kokee iloa ja mielenkiintoa työtehtäväänsä ja sen suorittamista kohtaan, ajantajun sekä ympäristön unohtumista ja työ ”imaisee mukanaan”, vaikkei työn toteuttamisesta saisi ”palkintoa” (Fullgar & Kelloway 2012, 149-150).

2.2 Psykososiaalinen hyvinvointi

Psykososiaalinen hyvinvointi on käsite, joka kattaa sekä psykologisen että sosiaalisen hyvinvoinnin. Sosiaalinen pääoma työelämässä edesauttaa masennuksen ehkäisyä ja parantaa siten tuottavuutta, sekä vähentää sairauspoissaoloja (Partanen-Salosto, 2013). Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan työpaikoilla syntyvää avoimuutta, luottamusta ihmisten välillä ja niistä syntyviä sosiaalisia verkostoja. Sosiaalisen pääoman merkitys terveydelle on kriittinen, sillä se ehkäisee masennusta, ennenaikaista kuolemaa sekä edesauttaa terveyttä (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2013).

Työelämässä psykososiaalinen työhyvinvointi näkyy sekä työn sisällön ja järjestelyn lisäksi ystävyyssuhteina, verkostoina ja sosiaalisena toimivuutena. Työterveydenhuollon ja työnantajan aktiivisella osallistumisella sekä asiaan perehtymisellä voidaan tunnistaa psykososiaaliset rasitteet työympäristössä, ja puuttua asiaan tarvittavilla toimilla ongelmien ehkäisemiseksi (Työsuojelu 2018). Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on julkaissut työnantajan avuksi ”Työsuojeluvalvonnan ohjeita- Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta”- ohjekirjan, joka pohjautuu työturvallisuuslakiin (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2018).

Työntekijän psykologinen hyvinvointi korreloi työn laatuun, fyysiseen terveyteen, elämäntilanteeseen, ongelmanratkaisuun ja moniin muihin tekijöihin. Tutkimukset psykososiaa-

lisesta hyvinvoinnista ovat osoittaneet, että psykososiaalisella hyvinvoinnilla on ns. ” Set Point - Kiinteä piste”, jonka välillä psykososiaalinen hyvinvointi voi vaihdella. Psykososiaalisen hyvinvoinnin ”kiinteä piste” voi kuitenkin vaihdella yksilön mielentilasta ja persoonallisuudesta riippuen. (Robertson & Cooper 2010, 41-45).

Psykososiaalinen hyvinvointi koostuu kahdesta päätunteesta; hedonistisesta (hyvänolon tunne itsessään) sekä eudaimonisesta (hyvänolon tunne työn tarkoituksellisuudesta ja merkityksellisyydestä) tunteesta. Työntekijän itsensä persoonallisuus sekä geenit vaikuttavat myös, miten he kokevat tyytyväisyyden ja hyvänolon tunteita työelämässään (Robertson & Cooper 2010, 49, 65-66).

Psykososiaalisen työhyvinvoinnin riskit korreloivat yrityksen koon mukaan. Skandinaviassa Norja on korkealla riskitilastoissa, kun taas päinvastoin Suomi ja Ruotsi sijoittuvat matalammalle tilastoissa. Kuitenkin Suomessa ja Ruotsissa psykologin palveluita käytetään enemmän kuin Norjassa. Suurimmat riskit psykososiaalisen työhyvinvoinnin kannalta ovat terveyden, sosiaalityön, julkisten alojen ja opetuksen aloille (Cockburn, Milczarek, Irastorza & Gonzáles 2012, 165, 180).

2.2.1 Persoonan merkitys psykososiaaliseen hyvinvointiin

Kuten aiemmassa kappaleessa mainittiin, työntekijän geeniperimä saattaa vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä kokee hyvinvointinsa ja siten suoraan vaikuttaa työhyvinvointiin. Koska geeniperimällä on mitä ilmeisimmin vaikutus myös persoonaan, on siis persoonalla myös vaikutus siihen, kuinka henkilö kokee työhyvinvoinnin (Robertson & Cooper 2010, 49, 65-66.).

Luonteenpiirteillä tarkoitetaan ihmisen persoonaan sitoutuvia toimintatapoja, jotka selittävät niitä omaavan henkilön toimintatapoja. Esimerkiksi ekstrovertti kollega on yleisesti puhuen todennäköisempi osallistumaan sosiaalisiin tapahtumiin kuin introvertti. Tietenkin poikkeuksia on, mutta yleisellä tasolla puhuttaessa luonteenpiirteillä voidaan esittää tiettyjä persoonan toimintatapoja. (Robertson & Cooper 2010, 70)

DeNeven ja Cooperin tutkimusten perusteella psykososiaalisen hyvinvoinnin ja persoonallisuustekijöiden välillä on suurehko yhteys, joista kolme pääosa-aluetta ovat neurokriittisyys (neurocritism), ekstroverttiys (extraversion) sekä myöntyväisyys (agreeableness) (Robertson & Cooper 2010, 70)

Psykososiaalisen hyvinvoinnin kokemisen kannalta kaksi tärkeintä persoonallisuustekijää ovat ekstroverttiys sekä neurokriittisyys. Positiivisuus ja hyvät sosiaaliset kyvyt, jotka usein kulkevat käsi kädessä ekstroverttiyden kanssa, ovat iso tekijä psykososiaalisen hyvinvoinnin kannalta ja vaikuttavat sen toteutumiseen positiivisesti. Neurokriittisyys (ahdistuneisuus, hermostuneisuus) ja sitä usein tuntevat henkilöt kokevat negatiivisia tunteita helpommin ja ovat alttiimpia henkiseen epätasapainoon. Heidän on myös vaikea palauttaa ”uskoa” positiiviseen lopputulokseen negatiivisen tapahtuman/tuloksen jälkeen (Robertson & Cooper 2010, 70).

3 Peliala Suomessa ja ulkomailla

Pelialla tai peliteollisuuden alalla tarkoitetaan yleensä mobiili-, tietokone-, konsoli- ja selainpelejä tuottavaa viihdeteollisuuden haaraa. Psykososiaalista työhyvinvointia ja sen toteutumista tarkastellessa on olennaista tuntea taustoja peliteollisuudesta sekä suomessa että maailmanlaajuisesti.

Seuraavissa kappaleissa perehdytään sekä suomen-, että muun maailman peliteollisuuden historiaan sekä nykypäivän tilanteeseen.

3.1 Peliteollisuuden ala Suomessa

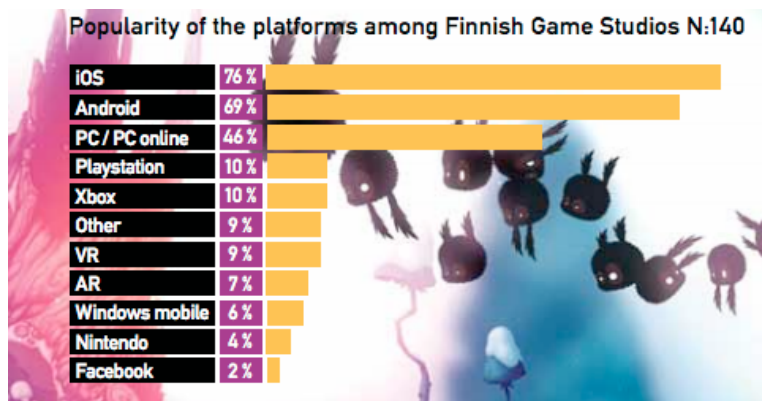
Suomessa pelialan voidaan katsoa alkaneen 80-luvulla niin sanotusta demoskenestä, eli vapaasti suomennettuna demonstraatioympäristöstä, sekä harrastekoodauksesta. Demola, eli demonstraatiolla, tarkoitetaan tietokoneella tuotettua tekstin, äänen ja efektien käsikirjoitettua demonstraatioesitystä. Vuosien varrella harrastajakoodaajat erikoistuivat pelinkehittämisen ja koodaamisen tiettyihin osa-alueisiin, ja muodostivat pieniä demoryhmiä, sekä kilpailun, ammattimaisuuden ja yrityshengen piirteitä alkoi muodostua harrastajien keskuudessa. Suomen vanhimmilla pelitaloilla onkin vankka demotausta, vaikka moni yritys onkin joutunut lopettamaan toimintansa 2000-luvun nousukauden päätyttyä (Demoskene- dokumentti, 2010).

2000-luvun alussa rahoituksen ja investointien puute aiheutti Suomessa peliteollisuuden hetkellisen sakkauksen. Vaikka Nokian ja uusien mobiiliteknologian innovaatioiden (esim. WAP-verkon) nousu jatkui, ei peliteollisuus saanut ilmaa siipiensä alle. Kuitenkin 2010-luvun alun mobiilipelien tuotannon huima nousu nosti Suomen Euroopan top 3- pelintuotantomaiden listalle, eikä loppua menestykselle ole näkyvissä. Kuitenkin nousukausi on hidastunut, sillä vuonna 2016 perustettiin vain 15 uutta pelitaloa, kun aiempina vuosina luku on ollut noin 30-36 (The Game Industry Of Finland Report 2016, 2017, 2-11,17).

Vaikka Suomessa peliteollisuuden ala on vielä suhteellisen nuori, on työntekijöiden määrä ollut tasaisessa nousussa vuodesta 2009 asti (Statistics, 2018). Peliteollisuuden ala on myös ollut Suomessa nopeimmin kasvava viihdeteollisuuden haara, sekä pysynyt viimeisen vuosikymmenen suurimpana kulttuuriviennin haarana (The Game Industry Of Finland Report 2016, 2017, 1).

Peliteollisuuden voi jakaa karkeasti kolmeen eri osaan pelialustan mukaan: mobiili-, konsoli-, sekä pc- peleihin. Vuonna 2017 Suomen peliteollisuus pohjautui suurimmaksi osaksi

mobiilipeleihin, mutta sekä pc- että konsolipelejä tuotettiin n. 30 kappaletta (Neogames, tietoa toimialasta 2017).



Kuva 2. Pelialustat suosiojärjestyksessä Suomalaisissa pelifirmoissa (Neogames 2017)

Joka kymmenes vuosi pelialalla koetaan niin sanottu totaalinen murros, jolloin yritysten on muutettava täysin tapansa toimia. Trendit pelimaailmassa ovat hyvin nopealla tempolla muuttuvia ja vastoin yleistä oletusta, pelit eivät ole n. 25- vuotiaiden miesten harrastus, vaan suurin pelaajakunta on n. 40-vuotiaat naiset (Katkoff, 1.1.2017). Näiden murroksien seurauksena syntyvät vuosikymmenittäiset uudistukset auttavat pelialan ulkopuolella olevia aloja ottamaan esimerkkiä ja pysymään ajan tasalla sekä uudistamaan työterveyttään.

3.2 Suurimmat vaikuttajat Suomessa

Tässä opinnäytetyössä keskitytään kahteen suomen suurimpaan pelifirmaan, Rovioon sekä Ubisoft RedLynx'iin. Koska Neogames, joka muuten tarjosi laajasti validia tietoa alasta, on kattojärjestö, ei sitä voida laskea pelifirmaksi.

Rovio Entertainment Oyj keskittyy mobiilipelien luomiseen, julkaisuun sekä jakeluun, sekä lisenssituotteisiin. RedLynx puolestaan tuottaa sekä mobiili- että pc- ja konsolipelejä (RedLynx.com)

1. Rovio	700
2. Supercell	170
3. Remedy	133
4. RedLynx	110

Kuva 3. Suomen suurimmat peliyritykset, henkilöstömäärissä (Talouselämä 2015).

3.2.1 Rovio

Rovio Entertainment Oyj (aiemmin Relude Ltd. vuosina 2003-2005, Rovio Mobile Ltd. vuosina 2005-2011) (Mobygames.com) on Suomen suurin yritys henkilömäärältään (Talouselämä, 2015). Yrityksen pääkonttori sijaitsee Keilaniemessä, Espoossa ja sillä on yri-
tystoimintaa Aasiassa, Ruotsissa, Isossa-Britanniassa sekä Yhdysvalloissa (Rovio 2018a)

Rovion matka pienestä kaveriporukan pelidemosta yhdeksi Suomen suurimmaksi pörssiin listatuista peliyrityksistä oli kuoppainen, mutta palkitseva. Rovio muodostui alun perin TKK:n pienestä opiskelijaporukasta, joka voitti Assembly- tapahtumassa pelidemollaan pelinkehityskilpailun. Tästä inspiroituneena ystäväporukka päätti perustaa pelifirman ja nimeksi valikoitui Relude (Hyppänen 2017).

Rovio kerkesi julkaista viitisenkymmentä peliä ennen kuin Angry Birds- pelisarja julkaistiin App Store- alustassa ios:lle sekä Androidille. Pelin ennalta odottamaton uskomaton suosio piti sen latauslistojen kärjessä parin vuoden ajan. Kuitenkin vihaisten lintujen viehätys hiipui mobiilipelien latausmäärien kannalta vuosien varrella, ja samalla myös toinen suomalainen pelifirma, Supercell, nousi parrasvaloihin.

Rovion päätuotteita ovat mobiilipelien kehittäminen ja julkaisu, sekä lisenssituotteiden kehittäminen. Rovio on myös levittäytynyt elokuvateollisuuteen ja julkaissut hyvin menestyksekkäästi suosittuun Angry Birds- mobiilipeliin perustuvan koko perheen elokuvan. Elo-
kuvan on tarkoitus myös saada jatko-osa vuoden 2019 syksyllä (Rovio 2018b).

Rovion huipputulos saavutti kärkensä toisella kvartaalilla vuonna 2017, kun Rovio group saavutti 82,6 miljoonan euron tulokseen. Sitten Rovion tulos on heikentynyt noin 10 miljoonalla eurolla vuoden 2018 kolmanteen kvartaaliin asti. Loppuvuodelle 2018 Rovio Group odottaa tuottojen yltävän maksimissaan vuoden 2017 tuottoon, ja tuottavuuspro-
sentin oletetaan liikkuvan 9-11% tienoilla (Rovio 2018b).

3.2.2 Ubisoft RedLynx

Ubisoft Entertainment SA, joka lukeutuu yksiin maailman suurimmista pelinkehittäjäyrityk-
sistä, perustettiin Ranskassa vuonna 1986 neljän veljeksien toimesta. Ubisoft laajeni aluksi Euroopan sisällä, mutta myöhemmin vuosina sen toiminta laajeni myös Pohjois-
Amerikkaan (Mobygames 2018, a).

Ubisoft RedLynx on Ubisoft Entertainment SA:n omistama suomalainen pelinkehittäjä- ja julkaisijayritys. RedLynx perustettiin vuonna 2000, ja tähän päivään menneessä se on julkaissut jo yli 100 eri titteliä. Ubisoft Entertainment osti RedLynxin vuonna 2011 (Neogames, a). Vaikka RedLynx on Ubisoftin omistuksessa toimiva yritys, on se saanut säilyttää oman nimensä, toimintakulttuurinsa ja yritysimagonsa (Pelkonen, 2018).

Vaikka RedLynx on julkaissut jo yli sata eri pelititteliä, on se tunnettu parhaiten Trials- motocross- pelisarjastaan. RedLynx on myös mukana tukemassa nuorten, vastavalmistuneiden rekrytointia työelämäänsä Ubisoft Graduate Program- ohjelmansa avulla. Ohjelma tarjoaa mahdollisuuden oppia työn kautta pelifirmassa työskentelystä, ulkomailla työskentelyä ja lopulta mahdollisuutta saada paikallisesta Ubisoftin studiosta vakituinen työpaikka (Ubisoft.com 2019).

3.2.3 Neogames

Neogames on suomalainen voittoa tavoittelematon peliyritysten kattojärjestö. Neogamesin visiona on ajaa suomen peliyritysten etua ja luoda kestävä toimintaympäristö kasvaa ja kehittyä. Neogames on hyvin läheisesti mukana eri peliyritysten neuvonnassa, sekä uusien yritysten perustamisvaiheen konsultoinnissa. Se toimii myös poliittisten sektoreiden kanssa yhteistyössä. Neogames on myös osa IDGA Finland yhdistystä, joka ajaa suomen pelialan ammattilaisten etua ja urakehitystä.

Neogames tuottaa vuosittaisia raportteja ja katsauksia Suomen peliteollisuuden tilasta. Se tarjoaa myös muun muassa koulutuksia alan henkilöstölle, neuvontaa sekä neuvontaa sijoittajille (Neogames 2017).

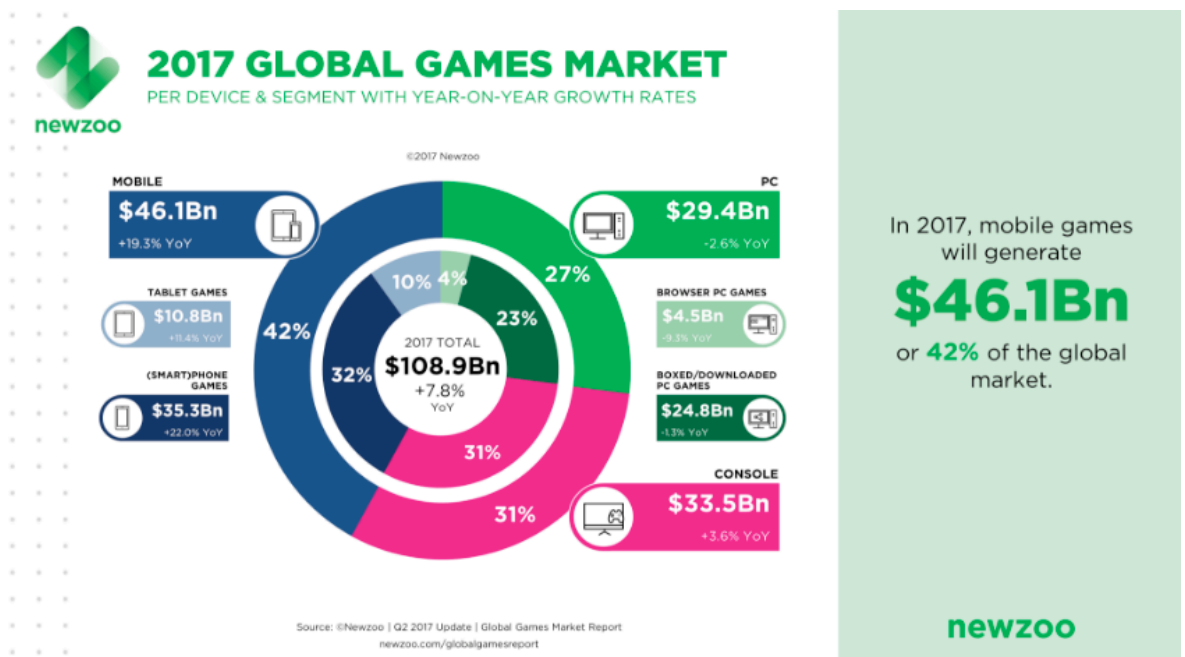
3.3 Peliteollisuuden ala ulkomailla

Innovaatiot tietotekniikan alalla toisen maailmansodan jälkeen pohjustivat peliteollisuuden syntyä, ja pelikonsolien edeltäjät, Arcade- tyyliset pelikoneet, olivatkin suuressa suosiossa 60-, ja 70- luvulla. Pelit olivat yksinkertaisia, suurimmaksi osaksi nelin (-tai jopa useamman henkilön-) pelattavia pallopelejä, ja suosiostaan huolimatta, useasti epäluotettavia; ne vaativat jatkuvaa huoltoa ja ylläpitoa, ja rikkoutuivat helposti.

70- luvun puolivälissä pallopelien suosio kuitenkin laski, ja erilaiset ralli- ja ajopelit nousivat suosituimmiksi pelilajeiksi. Myös graafiset innovaatiot mahdollistivat 3-D- tyylisen grafiikan (Wolf 2008. 35-37, 39, 40).

Ensimmäinen kotikäyttöön tarkoitettu pelikonsoli oli Ralph Baerin kehittämä Magnavox: Odyssey, joka julkaistiin toukokuussa 1972. Pian tämän jälkeen Atari julkaisi ensimmäisen PONG- pelinsä saman vuoden marraskuussa (Winter, 1996-2018).

Vuonna 2017 peliteollisuuden maailmanlaajuiset tuotot rikkoivat 100 biljoonan dollarin rajapyykin, kun peliteollisuuden ala nousi maailmanlaajuisesti 7,8%, sekä maailman 2,2 biljoonaa pelaajaa tuottivat yhteensä 108,9 biljoonaa dollaria. Mobiilipelaamisen osuus on nousemassa melkein puoleen kaikista pelaamismuodoista 42%, kun johtopaikkaa pitävät perinteisenä pidetyt pelialustat kuten pc-ja konsolialustat. (McDonald 2017).



Kuva 3. Peliteollisuuden tuotot maailmanlaajuisesti segmenteittäin (Newzoo 2017).

Koska peliteollisuuden ala on hyvin tuottava mutta epävakaa (riippuen pelin menestyksestä ja trendien ennalta arvaamattomuudesta), on kilpailu pelinvalmistajien kesken raakaa. Parhaista tekijöistä ja paikoista on kinaa, joten pelinkehittäjäyritysten on ollut tärkeää panostaa organisaation sisäiseen hyvinvointiin.

Suoratoistopalveluiden suosion kasvun, teknologian kehittymisen, e-urheilun ammattimaisuuden ja suosion kasvun, sekä naispuolisten pelaajien määrän lisääntymisen myötä peliteollisuuden ala on myllerryksessä. Mahdollisuuksien lisääntyessä, sekä peliteollisuuden luonteesta ja arvaamattomuudesta johtuen on mahdoton ennustaa tulevaa (Martin, Competitive rivalry in the gaming industry, 2015).

3.4 Peliteollisuus ja psykososiaalinen työhyvinvointi

Aiemmassa kappaleessa 2.2 käytiin yleisesti läpi psykososiaalista hyvinvointia ja sen vaikutusta työhön. Tässä kappaleessa perehdytään peliteollisuuden psykososiaalinen työhyvinvointiin Suomessa.

Kuten aiemmissa kappaleissa käy ilmi, psykososiaalisesti paremmin voivat työntekijät tuottavat parempaa työpäivää (Robertson & Cooper 2010). Tuotantoteollisuus, johon peliteollisuus kuuluu, on luonteeltaan hyvin erilainen muihin teollisuuden aloihin verrattuna. Peliteollisuuden luonteeseen kuuluvat tuottojen syklisyys sekä kova kilpailu sekä parhaisista työntekijöistä että työpositioista (Martin, Competitive rivalry in the gaming industry, 2015), ja yritykset ovat perustaneet strategiansa tähän ekosysteemiin sopivaksi. Yritykset ovat joutuneet kiinnittämään erityisesti huomiota jokaiseen työelämän osa-alueeseen, jotta työntekijät olisivat mahdollisimman tehokkaita (Robertson & Cooper 2010, 15).

Työntekijöiden luottamus esimiestään kohtaan siinä, että esimies on sitoutunut huolehtimaan alaistensa työhyvinvoinnista, on hyvä tai erinomainen suomen pelifirmoissa (Penttinen 2016, 44). Tämä kertoo hyvistä esimies- ja johtamistaidoista, jotka taas suoraan vaikuttavat työntekijöiden psykososiaaliseen työhyvinvointiin.

4 Menetelmät ja aineisto

Opinnäytetyötäni kirjoittaessa pohdin parasta lähestymistapaa tutkimukselleni. Koska Suomen peliteollisuus on suhteessa pieni sekä laajalle levittäytynyt, päätin ottaa lähestymistavakseni kvalitatiivisen tutkimustavan. Koska tutkimukseni käsittelee tiettyä ilmiötä, jota tutkin, fenomenologinen tutkimustapa sopi parhaiten menetelmäksi.

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisella tutkimuksella, eli laadullisella tutkimuksella, pyritään tutkimaan tiettyä tosielämään pohjautuvaa ilmiötä niin tarkasti kuin mahdollista (Luuppala, Mäkinen & Räisänen, 2017). Kvalitatiivisella tutkimuksella ei ole tiettyjä vain sille kuuluvia ominaispiirteitä tai teoriaa, joten sen määrittelemine on haastavaa (Metsämuuronen 2006, 83).

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu fenomenologisena tutkimuksena, ja aineiston keruuprosessi tapahtui HR- ammattilaisen avoimina haastatteluina, luentona sekä kirjallista että visuaalista aineistoa soveltamalla. Internetistä löytyvät haastattelut, kirjallisuus ja dokumentit sisälsivät arvokasta ja validia tietoa, sekä asiantuntijoiden näkökulmia.

4.1.1 Fenomenologinen tutkimus

Fenomenologinen tutkimus tarkoittaa tiettyjen ilmiöiden tutkimista, tai niistä kirjoittamista. Sen juuret juontavat 1900- luvulle, jolloin Edmund Husserl (1913-1995) kehitteli fenomenologisia filosofian perusteita.

Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii vaikuttamaan tutkittaviin mahdollisimman vähän, ja haastattelukysymysten tulee olla mahdollisimman avoimia. Aineistoa voidaan hankkia myös kirjallisuudesta ja jo olemassa olevista tutkimuksista. Tärkeintä on perustella aineiston valinta.

Haastatteluiden määrä fenomenologisessa tutkimuksessa voi vaihdella hyvinkin paljon, joten se voi myös olla suppea tai laaja. Jopa yksittäisen haastattelun perusteella voi koota tutkimusaineistoa, mutta suuremman ja laajemman ymmärryksen saamisen takia useampi haastateltava on suositeltavaa. Tärkeintä tutkimuksen kannalta on taata informaation luotettavuus, ja keskittyä henkilöihin joita ilmiö koskettaa suorasti (Virtanen 2006, 153-154, 170-172).

4.1.2 Fenomenologisen tutkimuksen vaiheet

Fenomenologisen tutkimuksen vaiheet voidaan jakaa karkeasti viiteen eri osaan:

1. Tutkimusaineistoon perusteellisesti tutustuminen ja puolueettoman kokonaisnäkömyksen kehittäminen
2. Aineiston jakaminen merkitysyksiköihin
3. Merkitysyksiköiden muuntaminen yleiskielelle
4. Merkitysverkoston luominen
5. Yleinen merkitysrakenne

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa perehdyin tarkasti haastateltavien vastauksiin ja syvennyin tekstiin luodakseni perusnäkömyksen haastateltavien kokemuksista. Olin haastattelutilanteessa litteroinut vastaukset, joten tutkimuksen toisessa vaiheessa kirjoitin vastaukset puhtaiksi, ja muodostin merkitysyksiköitä eli erottelin olennaisen, sellaisenaan ymmärrettävän tiedon.

Ensimmäisessä vaiheessa (haastatteluissa) esille nousi useat, samat seikat. Haastateltavat perustivat vastauksensa usean vuoden kokemukseen ja omaan näkömykseensä.

Kolmannessa vaiheessa lajittelin ja käänsin keräämäni tiedon kysymysten mukaan tieteelliselle yleiskielelle käyttäen apunani reflektointia sekä asiayhteyteen sopivia mielikuvia. Pyrin tässä vaiheessa myös käyttämään mahdollisimman ymmärrettäviä termejä, joita lukija tuntee ilman laajempaa perehtymistä tietokone-, peli- tai koodauskieleen.

Viimeisessä eli viidennessä vaiheessa muodostan aiemmassa vaiheessa käännettyistä merkitysyksiköistä yksityiskohtaisen merkitysverkoston tiivistämällä tiedon suhteessa kaikkiin sisältöalueisiin, jolloin haastateltavien koko kokemuksien variaatio tulee esiin (Virtanen 2006, 175-194).

5 Tutkimusprosessi

Oman aktiivisen osallistumiseni pelaajapiireihin niin sosiaalisessa mediassa, että itse pelaamisen kautta, olin useasti törmännyt keskusteluihin sekä artikkeleihin, joissa kehdutaan pelifirmojen sekä ICT-firmojen hyvästä työmoraalista, yhteishengestä sekä työhyvinvoinnista. Pyrin haastattelutilanteissa sekä kirjallista aineistoa hankkiessani ehdottomaan puolueettomuuteen ja siihen, ettei oma läsnäoloni/haastattelutilanne vaikuttaisi haastateltavien vastauksiin.

5.1.1 Kirjallisen aineiston keruu

Pyrin tätä tutkielmaa varten kokoamaan mahdollisimman laajasti kirjallisuutta niin psykologisen hyvinvoinnin, johtamisen, markkinoinnin että henkilöstöjohtamisen näkökulmista mahdollisimman laajan näkemyksen saamiseksi. Koska kirjallisen aineiston hankkimisessa on se haittapuoli, ettei syventäviä kysymyksiä voida esittää, painotan tutkimuksessani haastatteluiden merkitystä (Virtanen 2006, 171).

Käytin kirjallisina lähteinäni useita psykologisesta näkökulmasta työhyvinvointia tarkastelevia teoksia sekä kokoelmateoksia. Internet-lähteitä oli helppo löytää ja tieto oli relevanttia sekä lähdekriittisyys toteutui hyvin.

5.1.2 Avoimet haastattelut

Tutkimusprosessi alkoi haastatteluiden sopimisella. Otin yhteyttä haastateltaviin suoraan, ja sovin sopivat päivämäärät. Loin haastattelukysymykset sen perusteella, minkä koin olevan relevantteja osa-alueita kirjallisuuden ja statistiikkojen kannalta, ja jotka auttaisivat kirjallisuuteen pohjaten avaamaan toimintatapoja sekä –malleja.

Haastattelin henkilöstöpuolen henkilöitä, sillä he ovat isossa roolissa niin uusien, kuin vanhojen työntekijöiden palkkauksessa, haastatteluissa sekä työnteon tukena. Haastattelin seuraavia henkilöitä, jotka valitsin sekä työnkuvan että työkokemuksen ja työpaikan perusteella:

- Kuosmanen, Marjo. Henkilöstöjohtaja. Rovio Entertainment Oy.
- Peltonen, Tuuli. HR- koordinaattori, Ubisoft RedLynx.
- Latvala, Suvi. Chief Business Advisor. Neogames.

Haastattelujen alussa selitin, miksi teen tutkimukseni ja mikä sen tarkoitus on. Pyrin alusta asti haastattelujen avoimuuteen ja puolueettomuuteen, jotta vaikuttaisi haastateltavien vastauksiin. Haastattelukysymykset perustelin rekrytointiprosessien kustannuksien merkityksestä yrityksille, työntekijävaihtuvuuden sekä henkisen kuormituksen perusteella. Haastattelutilanteessa litteroin vastaukset, ja tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa seurasin fenomenologisen tutkimuksen aineiston analysoinnin kaavaa.

5.1.3 Luento

Osallistuin Tuuli Peltosen (HR- koordinaattori, Ubisoft RedLynx) seminaariin, joka pidettiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa 7.9.2018. Aiheena oli RedLynx- studio Helsingissä, joka on yhden maailman johtavaista pelifirmoista (Ubisoft) omistama.

Seminaarin aikana Peltonen kertoi hyvin yksityiskohtaisesti RedLynxin sekä Ubisoftin arvoista ja strategiasta, ja lopuksi yleisö pääsi esittämään kysymyksiään hänelle. Litteroin kysymyksieni vastaukset, sekä otin valokuvia seminaaria tukevista esitysmateriaaleista.

6 Tutkimuksen tulokset

Fenomenologisen tutkimukseen kuuluu viisi vaihetta, jotka on avattu kappaleessa 4.1.2. Tässä kappaleessa käydään läpi ilmiön kannalta tärkeimpiä asioita, ja reflektoidaan niitä aiemmin läpikäytyyn teoriaan.

Tutkimukseni perusteella loin fenomenologisen tutkimuksen vaiheiden mukaiset selvitykset. Viimeinen vaihe, yleisen merkitysverkoston luominen, tarkoittaa aiemmissa kohdissa esiin nousseiden, tutkittavan ilmiön kannalta tärkeimpien aiheiden esiin tuomista ja niiden tarkastelua yleisellä tasolla. Koska tulokset perustuvat kolmen haastattelun pohjalle, eivät ne edusta koko kokemuksen varianssia.

6.1 Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen peliteollisuudessa

Sekä haastatteluissa että seminaarissa useat, samat aiheet nousivat pinnalle. Peliteollisuuden psykososiaalisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmiksi eduiksi mainittiin persoonallisuuden sekä työntekijöiden diversiteetin tukeminen, työhyvinvointi kilpailuetuna sekä työntekijöiden hyvinvoinnin tarkka seuraaminen.

Peliteollisuuden nopea tempo ja tiukat aikarajat luovat paineita työntekijöille. Useat pelitalot ovatkin siksi panostaneet työntekijöidensä hyvinvointiin hyvin syvällisesti. Tutkimuksen tuloksissa painotettiin alan vapaata ilmapiiriä, huumoria ja nuoruutta; sillä peliteollisuus alana on Suomessa nuori, ei sille olla luotu ”perinteitä” (työtapoja, organisaatiollisia perinteitä) joka mahdollistaa organisaation ketteryyden ja matalan hierarkian. Koska alan historia on peräisin harrastustoiminnasta, perusta alalle ei ole rakennettu (korkean) hierarkian varaan. Pienten yrityskokojen ansiosta päätökset tehdään ”ruohonjuuritasolla” ja siellä missä työ tehdään konkreettisesti. Työntekijät pyritään sitouttaa mahdollisimman hyvin yrityksen strategiaan, ja myös mahdollisuus kehittää strategiaa sitouttaa työntekijät yrityksen kulttuuriin paremmin. Johto kannustaa työntekijöitään tuomaan uusia ideoita, ajatuksia ja tapoja esiin.

Henkilöstöjohtamisen vastuu nousee myös esiin tärkeänä; rekrytoinnissa pyritään valitsemaan parhaat henkilöt taitojen, mutta myös persoonallisuuden näkökulmasta; ”outous”, diversiteetti sekä persoonallisuus on hyvä, jossei jopa kannustettava ominaisuus. Koska työskentely tapahtuu usein tiimeissä, on henkilökemian toimittava, jotta työ on mahdollisimman tehokasta ja tuottavaa hyvin kilpailuhenkisellä alalla. Työajan rytmitys ja mahdollisuus vapauteen (etäpäivät, liukuvat työajat) ovat myös standardi. Kattojärjestö on luonut myös yleiset pelisäännöt, joita yritysten oletetaan noudattavan.

Tarkka työntekijöiden hyvinvoinnin seuranta mahdollistaa ongelmiin puuttumisen heti niiden ilmetessä. Kyselyt, barometrit ja rennot, vapaat kehityskeskustelut jopa kuukausittain on sitoutettu alusta alkaen strategiaan, joka mahdollistaa avoimuuden (kehityskeskusteluista ei ole negatiivisia mielikuvia, vaan ne koetaan ennemminkin positiivisina juttutuokioina). Sairaspoissaolojen, lähtevien ja saapuvien työntekijöiden seuranta, sekä ”exit”-keskustelut (poistuvan työntekijän haastattelu) ovat osa strategiaa. Kvartaalittaiset (neljä kertaa/vuosi) kehityskeskustelut ovat standardi.

Luovalla alalla on olennaista, että luovuutta, motivaatiota ja inspiraatiota ylläpidetään niin johdon kuin yksilön tasolta. Työntekijöiden jaksamisesta niin henkisesti kuin fyysisesti että sosiaalisesti huolehditaan erityisen hyvin. Erilaiset ryhmäytymisaktiviteetit ja muu työn ulkopuoliset tapahtumat ovat yleisiä käytäntöjä. Työetuedet alalla ovat ensiluokkaiset, sillä jaksamisen ja luovuuden tukeminen ehkäisee burnoutia eli loppuun palamisia, sekä tukee terveyttä, tuottavuutta, motivaatiota ja irtisanoutumisia. Henkilöstösuunnitelmat, strategia ja aikataulutus tehdään n. 5 vuotta eteenpäin, jotta epäselvyyksiltä vältytään.

6.2 Hyvinvoinnin toteutuminen teoriaan peilaten

Suomessa peliteollisuuden alalla ollaan pureuduttu syvälle työhyvinvoinnin perustuksiin, ja esimerkillisesti otettu käyttöön tapoja parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

Haastatteluissa tuli ilmi, että persoonalla on suuri merkitys rekrytoinnissa, sillä henkilökehioiden on toimittava tiimityöskentelypainotteisessa ympäristössä. Tiimityöskentely tuo myös turvaa ja siten mahdollistaa työntekijöiden itseilmaisemisen ja omien ideoiden esiintuonin. Kuten Robertson ja Cooper kirjoittivat tutkimuksissaan, persoonallisuudella on suuri vaikutus myös yksilön psykososiaaliseen työhyvinvointiin sekä siihen, miten yksilö kokee työhyvinvoinnin.

Vapauden ja yksilön persoonan sekä itseilmaisun positiivisen korostaminen ja kannustaminen luovat turvallisuuden tunnetta ja ryhmään kuuluvuuden tunnetta, joka taas kannustaa ideoiden esiintuomisessa ja siten työn imun ja motivaation toteutumisessa (Fullgar & Kelloway 2012). Persoonan merkitykseen on painotettu myös entistä enemmän, sillä tiimityöskentely painotteisessa työympäristössä on tutkimusten ja meta-analyysien mukaan potentiaalisesti vaikutusta (Truxillo, Cadiz & Rineer 2012). Sosiaalisen kanssakäymisen ja henkilökemiaan on siis panostettu juurikin näistä syistä. Esimiehen aito välittäminen alaisistaan niin psykologisesti kuin fyysisesti korreloi myös psykososiaalisen hyvinvoinnin tasoon (Cockburn, Milczarek, Irastorza & Gonzáles 2012).

Huumoriin kannustaminen ja humoristisen asenteeseen kannustaminen niin johdon puolesta kuin työntekijöiden kannalta myös vaikuttaa positiivisesti sekä työilmapiiriin että henkilöstön psykologiseen pääomaan (Dikkers, Doosje & Lange 2012). Täten myös henkilöstön vaihtuminen saadaan minimiin, joka taas nostaa sekä tuottavuutta, nostaa motivaatiota ja minimoi kuluja (Kuosmanen, 16.7.2018)

Kuntosalipalveluiden tarjoaminen ilmaiseksi tai halvalla sekä yhteisiin ulkoiluaktiviteetteihin kannustaminen tuli esille Tuuli Peltosen seminaarissa. Tutkimusten mukaan urheilua harrastavat työntekijät kokevat urheilun stressiä lieventävänä tapana purkaa työn paineita. Myös pelialan joustavat/liukuvat työajat auttavat työntekijöitä urheilemaan omalla ajallaan, sillä tutkimusten mukaan ajan käytön ongelmat saattavat olla esteenä urheilun priorisoinnissa (Payne, Kinman & Jones 2012).

6.3 Psykososiaalisen työhyvinvoinnin mittauskeinot peliteollisuuden alalla

Koska työntekijöiden hyvinvointi on suuri kilpailuvaltti peliteollisuuden alalla suomessa, on sen toteutumista pystyttävä seuraamaan ja luoda tilastoja sen perusteella. Perinteisesti yrityksissä ollaan keskitytty sekä helpoiten että loogisimpien hyvinvoinnin mittareiden tarkkailuun: sairauspoissaoloihin, työaikoihin, työn tuottavuuteen sekä työntekijävaihtuvuuteen (Accountor HR).

Peliteollisuuden alalla nämä yleisimmät mittauskohteet ovat hyödyllisiä, mutteivat täysin riittäviä. Dataa täytyy pystyä kerätä laajemmin ja tiheämmältä aikaväliltä. Useissa pelifirmoissa onkin hyödynnetty ns. "Exit"- keskusteluita, joissa irtisanoutuneet/-sanotut työntekijät haastatellaan syvällisemmin ennen työsuhteen loppumista. Kuukausittaiset "kehityskeskustelut", eli "rennot juttutuokiot ilman paineita", ovat juurrettu osaksi henkilöstöstrategiaa. Tuomalla rentouden oloa ja avoimuutta keskusteluun saa myös henkilöstön avautumaan paremmin mahdollisista työilmapiirin ongelmista ja muista epäkohdista työympäristössä (Peltonen 7.9.2018).

Myös "Rebound"- työntekijöiden eli aiemmin yrityksessä työskennelleen, irtisanoutuneen ja nyt takaisin palkatun työntekijän syväluotaavat haastattelut antavat tärkeää dataa siitä, miksi työntekijä tuli takaisin ja mikä sai hänet hakemaan takaisin töihin yritykseen (Peltonen 7.9.2018).

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Seuraavassa luvussa esitän johtopäätökseni tutkimuksessa ilmi tulleiden asioiden perusteella. Esitän myös toimintatapoja, joilla psykososiaalisesti rasittavat alat voivat parantaa henkilöstönsä työhyvinvointia sekä ennaltaehkäistä sen laiminlyönnistä johtuvia negatiivisia vaikutuksia.

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksessani esiin nousseiden seikkojen perusteella voidaan muodostaa yleistävä johtopäätös, että peliteollisuuden alalla suomessa työhyvinvointiin panostaminen (niin fyysiseen kuin psyykkiseen) on ensiluokkaista. Koska kilpailu alalla on kovaa, on työntekijöistä huolehtiminen kilpailuetu, joka saa erottumaan muista kilpailijayrityksistä.

Koska tämän opinnäytetyön tutkimus perustui vain kolmeen yritykseen, ei koko suomen pelialan psykososiaalisen työhyvinvoinnin tilaa pysty päätellä tämän tutkimuksen perusteella. Kuitenkin aiempi tutkimus suomen pelialan työhyvinvoinnista (Penttinen. P, 2016. Työhyvinvointi suomalaisella pelialalla), joka keskittyy tästä tutkimuksesta poikkeaviin yksityiskohtiin, vahvistaa johtopäätökseni alan yleisestä ilmapiiristä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä tavoilla pelialalla vähennetään psykososiaalisten paineiden luomaa kuormaa. Tuloksista tulee ilmi, että työnantajat aktiivisesti pyrkivät työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, ja saavuttamalla tietyn tason voidaan sitä käyttää jo kilpailuetuna alan kovissa rekrytointiprosesseissa.

Teoriassa siis pelialan henkilöstön tulisi voida henkisesti paremmin kuin esimerkiksi sairaanhoitajien. Jotta tarkempaa ja validia tietoa saataisiin Suomen pelialan henkilöstön psykososiaalisesta työhyvinvoinnista, tulisi kehittää laajempi tutkimus, joka tarkkailee henkilöstön em. työhyvinvointia tietyn ajanjakson, esimerkiksi vuoden, ajan. Tällöin saataisiin tarkka kuvaus koko suomen pelialan psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutumisesta, sekä koko kokemusten spektrin tarkka kuvaus.

7.2 Työn ja tulosten arviointi

Tulokset opinnäytetyön kannalta olivat kattavia, sillä haastatteluiden ja aiemman tutkimuksen perusteella voitiin tehdä järkeenkäypiä johtopäätöksiä. Johtopäätösten luominen oli suhteellisen luonnollista osassa esiin nousseissa kysymyksissä, sillä pari samaa seikkaa nousi esiin joko kaikissa, tai useimmissa haastatteluissa.

Tiedon keruun menetelmässä haasteeksi nousi tarvittavien henkilöiden/toimijoiden tavoittaminen. Usea yritys/henkilö ei vastannut haastattelupyyntöihin useasta yrityksestä huolimatta. Tämän takia osa opinnäytetyön tuloksista oli yleistävää. Yleistetyt väitteet on kuitenkin tuettu teorian avulla.

Tutkimuksen tulokset ovat merkityksellisiä suomalaisen pelialan sekä psykososiaalisen työhyvinvoinnin saralla, sillä aiheesta ei olla tehty soveltavia kehitysehdotuksia sisältävää tutkimusta.

Tuloksien hyödynnettävyys on riippuvainen kohdeyrityksestä. Esimerkiksi yksityiset tai pienemmät terveydenhuollon toimijat voivat varmasti hyödyntää produktina syntyneitä keinoja, sillä niiden henkilöstömääräinen koko sijoittuu mitä luultavimmin samoihin määriin kuin useimmat Suomalaiset pelifirmat. Myös pikaruokalat voivat hyödyntää paikallisesti esimerkiksi ravintoloissaan ainakin osaa esitetyistä psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämisen keinoista, sillä sekä henkilöstömäärä on usein pieni (per. työvuoro) ja usein henkilöstö kokee suurta stressiä työssään sen kiireellisyyden ja suurten asiakasmäärien takia.

7.3 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotuksina halusin kehittää helposti yritysten strategiaan ja toimintaan sisällytettäviä toimintatapoja, joilla yrityksen henkilöstön psykososiaalista työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Jotta esittelemäni toimintatavat edistäisivät psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutumista, tulisi ne sisällyttää sekä yrityksen strategiaan, mutta myös esimiesten ja muun johdon joustavuutta uusien tapojen käyttöönotossa on painotettava.

Työntekijöille tulisi tarjota parempi mahdollisuus vaikuttaa työvuorojen päättämisessä. Kun työntekijät saavat itse vaikuttaa työaikoihinsa, teoriassa työntekijöiden jaksaminen paranee. Vapaus työaikojen ja –vuorojen päättämisessä tulisi soveltaa alaan nähden, sillä esimerkiksi sairaan- tai lähihoitajien on mahdotonta pitää etätyöpäiviä potilaiden hoidosta. Kuitenkin esimerkiksi paperitöiden tai muiden työtehtävien mahdollisuutta, joissa läsnäolon voisi korvata etätyöskentelynä, voi soveltaa.

Vapaa-ajan aktiviteetteihin ja yrityksen sisäisiin aktiviteetteihin kannustaminen luo tiimihenkeä ja tarjoaa henkilökunnalle tilaisuuden sosialisoitua. Fyysisiin aktiviteetteihin kannustaminen ehkäisee terveyssyistä johtuvia sairauspoissaoloja, parantaa työntekijöiden fyysistä jaksamista sekä ehkäisee mielenterveysongelmia. Erilaiset urheilutapahtumat, esimerkiksi osastojen välinen sähkö- tai jalkapallokisa on helppo ja fyysiseen toimintaan kannustava tapa saada henkilöstö nauttimaan toistensa seurasta sekä purkamaan stres-

siä ja jännitteitä. Myös muut aktiviteettiedut, kuten kuntosalijäsenyys tai liikuntasetelien tarjoaminen olisi hyvä ratkaisu.

Yhteiset kahvihetket yrityksen eri osastojen välillä ehkäisee erkanemista ja siitä johtuvia epäselvyyksiä. Yhteiset kahvihetket, esimerkiksi kerran viikossa, tarjoavat myös sosialisoitumismahdollisuuksia sekä yrityksen tiimihengen kasvattamista. Henkilöstö pystyy myös tällöin keskustelemaan esimiestensä kanssa ja esimiehet puolestaan pääsisivät ”kentälle” ja siten voivat puuttua heti esiin tuleviin epäkohtiin tai huolenaiheisiin. Tämä myös edistää matalan hierarkian toteutumista ja lisää henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös uusia ystävyyssuhteita on helpompi kehittää.

Psykologisten palveluiden tarjoaminen yrityksen sisällä on hyvä tapa sekä ehkäistä henkilöstön stressistä ja ylikuormittumisesta johtuvia poissaoloja, sekä ehkäistä ulkoisten työterveyspalveluiden kuluja. Psykologisten palveluiden tarjoaminen ajanvarausperiaatteella esimerkiksi kerran viikossa madaltaisi myös työntekijöiden kynnystä hakea apua, jos he sitä kaipaavat.

Matalampaan hierarkiaan kannustaminen madaltaa kuilua esimiesten ja työntekijöiden välillä. Matalampaan hierarkiaan pyrkimisen etuna on se, ettei esimiesten auktoriteettia nähdä uhkana, vaan positiivisena ja tämän myötä avoimempana työympäristönä. Matalamman hierarkian toteutuminen myös auttaa yrityksen arvojen ja strategian sisäistämisessä sekä avoimemmassa ilmapiirissä myös mahdollisiin epäkohtiin on helpompi puuttua jo heti niiden ilmetessä.

Henkilökuntaa voisi myös neuvoa ja ”valistaa” huomaamaan oman hyvinvoinnin tila, ja tarkkailemaan tarkemmin omaa jaksamistaan. Jos työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri, voi läheisille työtovereille kertoa myös oman tilan muutoksesta helpommin. Kuten aiemmin mainittiin, voisi työpaikalla myös suositella avoimemmin psykologin/psykiatrin palveluista.

7.4 Työn luotettavuus

Koska haastatellut edustavat vain pientä osaa koko peliteollisuuden kirjosta, ei kaikkia tutkimuksissa esiin nousseita asioita voida olettaa jokaisesta suomen peliteollisuuden yrityksestä.

Koska kvalitatiiviseen tutkimukseen ei voi soveltaa kvantitatiivisen tutkimuksen validiteetti- ja reabiliateettimittareita, on sen luotettavuuden arvioiminen haastavampaa. Koska tämä kvalitatiivinen tutkimus perustuu ihmisiin ja ihmisten tunteisiin sekä yhteiskuntatieteisiin, ei

luotettavuusmittarit anna aina luotettavaa vastausta. Ihminen toimii usein tunteiden pohjalta ja joskus jopa epärationaalisesti, joten luotettavuuskysymykset tulee ottaa huomioon heti tutkimuksen alussa.

Koska validiteetti- ja reabiliteettimittarit sopeutuvat parhaiten kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden tukemiseen, täytyy kvalitatiivisessa tutkimuksessa käyttää hieman eri keinoja luotettavuuden varmistamiseksi. Asianmukainen dokumentointi ja objektiivisuus ovat helpoimmat ja parhaat tavat varmistaa luotettavuus kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Myös jokainen ratkaisu ja valinta täytyy perustella. Päiväkirjan pitäminen prosessin aikana auttaa opinnäytetyöhön liittyvien asioiden muistamisessa. Aineiston hyväksyttäminen informantilla joka vahvistaa tutkijan näkemyksen ja tutkielman on myös hyvä tapa vahvistaa tutkielman luotettavuutta.

Kun puhutaan laadullisesta tutkimuksesta, on hyvä pyrkiä tutkittavan aineiston saturaatioon eli pisteeseen, jossa vastaukset alkavat toistaa itseään ja jolloin mitään uutta tietoa ei enää saada.

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää seuraavia kriteerejä:

- arvioitavuus/dokumentaatio
- tulkinnan ristiriidattomuus
- luotettavuus tutkitun kannalta
- saturaatio

(Kananen, 2010).

Tämän opinnäytetyön kannalta haastattelujen hyvä dokumentointi, tutkimustavat ja haastatellut henkilöt tukevat tutkimuksen luotettavuutta. Tulkinnan ristiriidattomuutta tukee aiheesta aiemmin tehty tutkimus (Penttinen, P, 2016. Työhyvinvointi suomalaisella pelialalla), joka vahvistaa ristiriidattomuutta.

Koska haastatellut edustavat vain pientä osaa koko peliteollisuuden kirjosta, ei kaikkia tutkimuksissa esiin nousseita asioita voida olettaa jokaisesta suomen peliteollisuuden yrityksestä.

7.5 Oman oppimisen ja kokemusten pohdinta

Koska psykososiaalisen työhyvinvoinnin tutkiminen on hyvin analyyttistä ja faktapohjaista, ei omia kokemuksia ja mielipiteitä voi esittää faktana. Kuitenkin tässä pohdintavaiheessa

haluan tuoda muutaman oman kokemukseni esiin ja esittää myös oman johtopäätöksen niistä johdettuna.

Opinnäytetyö on opettanut paljon useasta eri näkökulmasta; ajanhallinta, lähdekriittisyys, asiatyylillä kirjoittaminen sekä itse aiheen kautta uusien asioiden oppiminen ovat olleet tärkeimpiä oppeja tutkielman prosessissa. Myös tieteellisen tutkimuksen toteuttaminen oli uusi asia, joten tulevaisuudessa osaan kirjoittaa myös tieteellistä tekstiä.

Ajanhallinta on ollut yksi suurin ja ehkä tärkein oppimisen aihe itselleni, sillä ajan tehokas käyttö opinnäytetyötä kirjoittaessa on välillä haastavaa muiden koulutöiden ohella. Aikataulusuunnitelma kuitenkin oli hyvä apuväline kirjoittamisen ajoittamisessa.

Oppimistavoitteenani tälle opinnäytetyölle oli sisäistää psykososiaalista työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja sekä tekijöitä ja onnistuin hyvin siinä. Haastatteluista kerättiin tärkeää ja validia tietoa niin tulevia tutkimuksia varten, kuin yleisesti alan tämänhetkisestä tilasta.

Tärkeintä itselleni tämän opinnäytetyön kannalta on pystyä tulevaisuuden työtehtävissä osaltani parantamaan yhteistyökumppaneideni sekä kollegoideni psykososiaalista työhyvinvointia, sekä tarvittaessa ehdottaa muutostapoja. Opinnäytetyö on myös työnhaussa kilpailuetu, sillä haluamaani työtehtäviin sijoittuvilta vaaditaan hyviä ryhmätyö- ja kommunikatiotaitoja sekä ihmisten kanssa työskentelykykyä. Myös peliteollisuuden syvempi ymmärtäminen toimii hyvänä pohjana työnhaulleni, sillä tavoitteenani on sijoittuvani pelialalle tulevaisuudessa.

Omassa elämässäni olen törmännyt psykososiaalisen työhyvinvoinnin laiminlyöntiin niin henkilökohtaisesti, kuin ystävien ja perheenjäsenien osalta. Useat ystäväni, jotka opiskelevat mm. sairaanhoitajiksi, ovat kertoneet sairaaloissa tapahtuvasta hierarkisesta erkaantumisesta. Lääkärit ovat pyramidin huipulla ja opiskelijat, jotka suorittavat työharjoittelua, kohtaavat vähättelyä ja jopa ilkeilyä niin lääkäreiltä kuin sairaanhoitajiltakin. Usein kyseessä on ollut vanhempi ja kauan kyseisessä työpaikassa työskennellyt henkilö, joka on siten joko arvostetussa asemassa, tai kokee voivansa tehdä ”mitä vain” työsuhteen pituudesta johtuen.

Henkilökohtaisesti olen kokenut luottamuksen puutteesta johtuvaa psykososiaalisen työhyvinvoinnin laiminlyömistä, sekä henkilöstön stressinlievityksen ja hierarkiakysymysten johdosta koettua riittämättömyyden tunnetta. Nämä seikat vaikuttivat hyvin suuresti työmoraliin ja psykologiseen hyvinvointiin, varsinkin pikaruokalatyössä, jossa stressinsieto-

kyky on suuren rasituksen alla. Myös luottamuksen ja avoimuuden puute myrkyttää helposti oman kokemukseni mukaan työympäristön; motivaatio työtä kohtaan laskee, kun luottamuksen (omassa tapauksessa aiheettomasti) puutteen takia työtehtäviä karsitaan/supistetaan, vaikka oma tietotaito riittäisi niiden suorittamiseen. Jos kommunikaatio ja avoimuuden merkitystä vähätellään, tulee useasti väärinymmärryksiä, jotka siten johtavat myös oravanpyörän lailla luottamuksen vaurioitumiseen.

Oman pikaruokalatyökokemukseni perusteella koin usein tunnetta, että työvuoro ”tehdään loppuun” vasta nukahtamisvaiheessa; varsinkin psykologinen rasitus yövuorojen jälkeen teki nukahtamisesta ja stressinlievityksestä vaikeaa. Vaikka työntekijöille tarjottiin ”kuntobonusta” (palkkaan lisättiin tietty määrä lisiä liikkumisen mukaan), ei ylimääräistä energiaa löytänyt liikkumiseen, kun henkinen jaksaminen oli niin vähissä. Tämän takia koen, että psykologiseen hyvinvointiin tulisi panostaa eniten itse työaikana työpaikalla, jotta työn ulkopuolella energiavarastot (niin henkiset kuin fyysiset) riittäisivät fyysisiin ja sosiaalisiin aktiviteetteihin.

Työkokemusteni mukaan matalan hierarkian johtamistapa johtaa esimies-työntekijä – suhteen muotoutumisen ystävyydeksi. Kun esimiehen korkean aseman stigma poistetaan, uskaltaa työntekijä kertoa avoimemmin asioistaan ja luoda tietynlaisen ystävyys- ja luottamussuhteen. Osalla ihmisistä tämä saattaa johtaa lipsumiseen työmoraalissa; mutta usein pelialalla on niin kova kilpailu työpaikoista ja heitä ohjaa rakkaus työtä kohtaan (Martin, *Competitive rivalry in the gaming industry*, 2015), että työntekijän sisäinen motivaatio ohjaa työntekoa.

8 Lähteet

Accountor HR. TYÖHYVINVOINTI: Työhyvinvoinnin mittaaminen ja kehittäminen. Luettavissa: <https://www.accountorhr.fi/tyosuhteen-elinkaaren-hallinta/tyohyvinvointi/>. Luettu 11.11.2018.

Britt & McFadden 2012. Understanding Mental Health Treatment-Seeking in High Stress Occupations. Teoksessa Houdmont, J, Leka, S & Sinclair R., R, 2012. Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice, volume 2, 2012, s 58. John Wiley & Sons, Ltd, 2012. ISBN: 9781119971047. Luettu 15.12.2018.

Cockburn, Milczarek, Irastorza & Gonzáles 2012. The Management of Psychosocial Risks Across the European Union. Teoksessa Houdmont, J, Leka, S & Sinclair R., R, 2012. Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice, volume 2, 2012, s 165 & 180. John Wiley & Sons, Ltd, 2012. ISBN: 9781119971047. Luettu 15.12.2018.

Demoscene- dokumentti: Jakso 1 Osa 1. Demoscene-dokumentti. Jakso 1: Osa I: 1990-luvun alku. Kräkkäämisestä demoihin. Dokumentti suomalaisesta pelinkehityskulttuurista. Katsottu 27.8.2018. katsottavissa <https://areena.yle.fi/1-1299532>.

Dijkers, Doosje & Lange 2012. Humor as a Human Resource Tool in Organisations. Teoksessa Houdmont, J, Leka, S & Sinclair R., R, 2012. Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice, volume 2, 2012, s 75. John Wiley & Sons, Ltd, 2012. ISBN: 9781119971047. Luettu 15.12.2018.

Docendum, työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/> Luettu 4.9.2018.

Fullgar & Kelloway, 2012. New Directions in Positive Psychology: Implications for a Healthy Workplace. Teoksessa Houdmont, J, Leka, S & Sinclair R., R, 2012. Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice, volume 2, 2012, s-148-160. John Wiley & Sons, Ltd, 2012. ISBN: 9781119971047. Luettu 26.9.2018.

Hakoinen, L. 16.9.2015. Henkilöstön vaihtuvuus- hälyttävää tai ei, herättävää kuitenkin. ICTD/RECT- blogi. Luettavissa: <https://www.ictdirect.fi/blogi/henkiloston-vaihtuvuus-halyttavaa-tai-ei-herattavaa-kuitenkin/>. Luettu 18.4.2018.

Hatanpää, M. 2015. Työhyvinvoinnin kivijalat-luottamus ja arvostus. Sitra blogit. Luettavissa <https://www.sitra.fi/blogit/tyohyvinvoinnin-kivijalat-luottamus-ja-arvostus/>. Luettu 6.12.2018.

Hyppänen, A. 2017. Rovion historiaa- Assembly-demosta pörssiyhtiöksi. Asialinja.com. Luettavissa: <https://asialinja.com/2017/09/05/rovion-historia-assembly-demosta-porssiyhtioksi/>. Luettu 16.12.2018.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2010. ISBN: 978-951-830-180-9. Luettu: 28.11.2018.

Katkoff, M. 1.1.2017. Johtaja, tuotepäällikkö. Rovio Entertainment Oy. Kauppalehden haastattelu. Helsinki. Katsottavissa: <https://m.kauppalehti.fi/uutiset/opettele-pelialan-perusteet/eWgpGceK>. Katsottu: 10.4.2018.

Kuosmanen, M. 16.7.2018. Henkilöstöjohtaja. Rovio Entertainment Oy. Haastattelu. Helsinki.

Latvala, S. 25.6.2018. Chief business advisor. Neogames. Haastattelu. Helsinki.

Luuppala, Mäkinen & Räisänen, 2017. Soluessee: Tutkimusmenetelmät. Luettavissa: <http://essee pankki.proakatemia.fi/soluessee-tutkimusmenetelmat/>) Luettu 28.10.2018.

McDonald, E. 2017. The Global Games Market Will Reach \$108.9 Billion in 2017 With Mobile Taking 42%. Newzoo. luettavissa: <https://newzoo.com/insights/articles/the-global-games-market-will-reach-108-9-billion-in-2017-with-mobile-taking-42/>. Luettu 31.8.2018.

Mobygames, a. Ubisoft Entertainment SA. Luettavissa: <https://www.mobygames.com/company/ubisoft-entertainment-sa/history>. Viitattu 2.1.2019.

Metsämuuronen, 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja, 2006. s 83. International Met-help Ky. Gummerus Kirjapaino, 2006. ISBN-10: 952-5372-19-7.

Neogames: Neogames-esittely. Luettavissa: <https://www.neogames.fi/neogames/> Luettu 10.1.2019.

Neogames, a, 2013. Peliteollisuus- Kehityspolku. TEKES. Luettavissa:
http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2013/10/Tekes_Peliteollisuus_kehityspolku_2013.pdf. S.30.

Neogames: Neogames, 2017 The Game Industry of Finland 2016. sivu 2-11, Luettavissa
(http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2017/04/Finnish-Game-Industry-Report-2016_web_070529.pdf). Luettu 27.8.2018.

Neogames: tietoa toimialasta, 2017. Luettavissa: <https://www.neogames.fi/tietoa-toimialasta/>) Luettu 27.8.2018.

Partanen-Salosto L. 26.4.2013. Yliopisto-opettaja. Perusasiat kuntoon- parempi työ- seminaari. Psykososiaalinen hyvinvointi työssä. Luettavissa: <http://docplayer.fi/3534035-Psykososiaalinen-hyvinvointi-tyossa.html>. Luettu: 10.4.2018.

Payne, Kinman & Jones 2012. Work, Stress and Health Behaviors. Teoksessa Houdmont, J, Leka, S & Sinclair R., R, 2012. Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice, volume 2, 2012, s 244 & 245. John Wiley & Sons, Ltd, 2012. ISBN: 9781119971047. Luettu 15.12.2018.

Peltonen T. Seminaari Ubisoft RedLynx'istä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 7.9.2018.

Penttinen. P, 2016. Työhyvinvointi suomalaisella pelialalla. Opinnäytetyö, Metropolia ammattikorkeakoulu. s. 44. Luettavissa:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/109531/paula_penttinen.pdf?sequence=1.
Luettu 28.11.2018.

RedLynx 2018. Games. Luettavissa: <https://redlynx.com/games/>. Luettu 16.12.2018.

Robertson. I & Cooper. C, 2011. Well-Being: Productivity and Happiness at Work. PALGRAVE MACMILLAN, 2011. ISBN:978-0-230-24995-0. s. 15, 41, 45, 49, 65-66, 68. Luettu 10.10.2018

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. Hyvän työpaikan kriteerit ja tekijät, joista kriteerit muodostuvat. Luettavissa: <http://netti.sak.fi/sak/tasaarvo/hyvatyop.html>. Luettu 28.10.2018.

Rovio.com, a 2018. About Us. Luettavissa: <http://www.rovio.com/about-us>. Luettu 15.12.2018.

Rovio.com, b 2018. Financials- Quaterly figures Q1 2016-Q3 2018, Rovio Group. Luettavissa: <http://www.rovio.com/investors/financials>. Luettu 15.12.2018.

Ruuska, T. Inhunt Group. 2014. Virherekrytoinnin monet muodot ja todelliset kustannukset. Luettavissa: <https://inhunt.fi/2014/12/virherekrytoinnin-monet-muodot-ja-todelliset-kustannukset/>. Luettu: 28.4.2018

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018. Työsuojeluvalvonnan ohjeita- 1/2018 Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta. Luettavissa: http://www.tyosuoja.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/. Luettu 4.9.2018.

Statista, 2018. Number of people employed in video game industry in Finland from 2008-2016. Luettavissa: <https://www.statista.com/statistics/551909/finland-number-of-employees-in-video-game-industry/>. Luettu: 10.4.2018

Talouselämä, 2015. Talouselämä listasi Suomen suurimmat peliyhtiöt: kärki on kapea. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/talouselama-listasi-suomen-suurimmat-peliyhtiöt-kärki-on-kapea/e213612a-712f-39ef-b089-480122f6b251>. Luettu: 30.5.2019

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2013. Sosiaalinen pääoma. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eri-arvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma>. Luettu: 28.4.2018.

Truxillo, Cadiz & Rineer 2012. Designing Jobs for an Aging Workforce. Teoksessa Houdmont, J, Leka, S & Sinclair R., R, 2012. Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice, volume 2, 2012, s 118. John Wiley & Sons, Ltd, 2012. ISBN: 9781119971047. Luettu 15.12.2018.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 28.4.2018.

Työsuojelu, 2018. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: <http://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Luettu 4.9.2018.

Ubisoft.com. Careers- graduate program. Luettavissa: https://www.ubisoft.com/en-US/careers/graduate_program.aspx. Luettu: 2.1.2019.

Virtanen, 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Metsämuuronen, 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja, 2006. s 153-154, 170-172, 175-194. International Methelp Ky. Gummerus Kirjapaino, 2006. ISBN-10: 952-5372-19-7.

Wolf, Mark J.P. The Video Game Explosion: A History from PONG to PlayStation and Beyond, 2008. ABC-CLIO, 2008. ISBN 031333868X, 9780313338687. Luettu 31.8.2018.

Luettavissa:

https://books.google.fi/books?id=XiM0ntMybNwC&pg=PA73&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

David Winter, 1996-2018.Pong-Story. Luettu 31.8.2018. Luettavissa: <http://www.pong-story.com/intro.htm>

9 Haastattelukysymykset

- Miten koette, että Suomessa peliteollisuudenalalla suhtaudutaan psykososiaaliseen työhyvinvointiin?	
-Miten peliteollisuuden alalla pyritään edistämään psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutumista? Mitä keinoja/tapoja käytetään?	
-Mitä mittauskeinoja käytetään/voitaisiin käyttää psykososiaalisen hyvinvoinnin tarkkailussa?	
-Mitä etuja psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutuminen tuo peliteollisuuden alalla?	
-Miksi peliteollisuuden/IT-teollisuuden alalla on tartuttu uudennlaisiin johtotapoihin/työhyvinvoinnin toteutustapoihin?	
-Miksi psykososiaalisen työhyvinvoinnin toteutumisen ylläpitäminen on tärkeää yrityksessänne?	
- Koetteko että psykososiaalisesti rasittavat alat (terveydenhuolto, pikaruokalat) voisi ”ottaa oppia” pelialalta - onko realistista soveltaa peliteollisuuden tapoja?	